

DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR EN LA EMPRESA

SÍNTESIS

Este capítulo presenta una investigación inédita en Chile que aborda el ejercicio de derechos fundamentales de los trabajadores en la empresa, pero no ya en materia laboral sino sus derechos en tanto ciudadanos, como la libertad de expresión, la no discriminación o el resguardo de la vida privada. El estudio examina los reglamentos internos y códigos de ética de muchas compañías que buscan imponer una cierta cultura o ciertos valores empresariales, todo lo cual tensiona el ambiente y restringe los derechos fundamentales de las personas, llegando a extremos de regulación de la vida privada y de exigencias indebidas de lealtad a la empresa.

El capítulo realiza asimismo un seguimiento del estado del derecho a huelga en Chile, constatando que no ha habido progresos respecto de la compleja realidad descrita en el *Informe 2008*. Se concluye con recomendaciones para adecuar la legislación chilena a los estándares y directrices internacionales, y para lograr mayores índices de control respecto de las afectaciones indebidas que las personas sufren en sus lugares de trabajo.

PALABRAS CLAVE: Derecho a huelga, vida privada, libertad de expresión, derecho a la identidad, OIT.

INTRODUCCIÓN

En el *Informe 2008* se abordó, por primera vez en Chile, el contexto normativo y fáctico que enfrenta en nuestro país ese derecho fundamental de los trabajadores que es la huelga. En la primera parte de este capítulo realizamos un seguimiento del ejercicio de este derecho básico de la libertad sindical para constatar si ha habido progresos o si se mantiene la compleja realidad descrita entonces.

En la segunda parte nuevamente se presenta una investigación inédita, que aborda el ejercicio de aquellos derechos que derivan ya no de la

condición de trabajador sino de la de ciudadano, tales como la libertad de expresión, la no discriminación o la intimidad de la vida privada, en el contexto del trabajo. Para ello el estudio se concentra en los reglamentos internos de orden, higiene y seguridad que las empresas adoptan e imponen a sus trabajadores.

Surge la idea de “ciudadanía en la empresa” y la atención se enfoca en las restricciones que la normativa interna de las compañías impone a los derechos fundamentales no laborales de las personas. Se demuestra que, a pesar de la legislación y de las directrices de los entes reguladores, existen graves vulneraciones a estos derechos de las personas en sus lugares de trabajo, y que la fiscalización de la Dirección del Trabajo en numerosas ocasiones brilla por su ausencia.

Es lo que ocurre cuando una empresa decide regular el matrimonio de sus trabajadores, o entrometerse en su vida económica y comercial, o pretende regular sin razones técnicas que lo justifiquen la apariencia de sus empleados prohibiéndoles el uso de aros o *piercings*, pelo largo, etc. En buena parte de los reglamentos internos revisados se exige asimismo un incondicionado “deber de lealtad”, sin señalar en qué consiste precisamente o sin someterlo a alguna limitación vinculada a la prestación de servicios contratada por las partes.

1. LA HUELGA COMO DERECHO FUNDAMENTAL: ESTADO DE LA SITUACIÓN

Tal como expusimos en el *Informe 2008*, nuestro país se caracteriza por tener una legislación en extremo restrictiva del derecho de huelga, cuestión que ha sido reiteradamente planteada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT),¹ cuya Comisión de Expertos ha sostenido el concepto de huelga como un derecho fundamental amplio:

La Comisión estima que las organizaciones sindicales encargadas de defender los intereses socioeconómicos y profesionales de los trabajadores deberían, en principio, poder recurrir a la huelga para apoyar sus posiciones en la búsqueda de soluciones a los problemas derivados de las grandes cuestiones políticas, económicas y sociales que tienen consecuencias inmediatas para sus miembros y para los trabajadores en general, especialmente en materia de empleo, de protección social y de nivel de vida. Además, los trabajadores deberían poder realizar huelgas de solidaridad cuando la huelga inicial con la que solidarizan sea, en sí misma, legal.²

¹ Ver *Informe 2008*, pp. 142-143 y 151-155.

² “Comentarios de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT al Gobierno de Chile”, Convenio 87, anexo IV, 2002. La Comisión de Expertos es un

A partir de ese estándar es que el *Informe 2008* calificó la situación de nuestro país como altamente restrictiva y poco coincidente con el derecho internacional vigente en la materia. No se han presentado variaciones en el período en análisis, pues, a pesar de una significativa presión social, especialmente de las organizaciones de trabajadores,³ por realizar una reforma al procedimiento de negociación colectiva en Chile, la cual fue anunciada por la Presidenta en su discurso del 21 de mayo de 2008, esa reforma no se ha llevado a efecto.

El 21 de mayo de 2009 la ministra del Trabajo, Claudia Serrano, manifestó que mantenía la “confianza en que los temas de negociación colectiva siguen siendo parte de los intereses y las prioridades gubernamentales, pero no son prioridades inminentes”.⁴ Días antes, refiriéndose al tercer plan económico del año lanzado por la Presidenta, la prensa informaba que “para evitar un foco innecesario de conflictos, en el Gobierno resolvieron excluir de los anuncios de hoy algún proyecto que modifique los términos de la negociación colectiva en Chile”.⁵

No ha estado dentro de los planes de los gobiernos de la Concertación modificar la legislación existente en la materia, a pesar de las reiteradas impugnaciones internacionales de que ha sido objeto, como se dio cuenta en el *Informe 2008*, y a pesar del constante llamado de los grupos sociales en igual sentido. El presidente de la Central Unitaria de Trabajadores dijo en mayo:

Chile no puede después de la crisis seguir igual, con ausencia de negociación colectiva, sin libertad sindical, sin derechos de los trabajadores, con tanto empleo precario. Ésos son los temas del mundo social y no solamente bonos.⁶

Exigimos derecho a huelga sin descuelgue y sin reemplazo, queremos que se elimine el artículo 161 que permite el despido por necesidades de la empresa. De lo que se trata es de dejar atrás el plan laboral de Pinochet, de la dictadura, de José Piñera.⁷

órgano de control de la OIT cuya función es evaluar, a partir de los informes enviados por los países miembros, el grado de cumplimiento de los convenios de la OIT.

³ La Central Unitaria de Trabajadores, la organización sindical más grande del país, inició en 2009 su “Campaña Nacional por más libertad sindical y negociación colectiva”, con la adhesión, entre otros, de la Asociación Nacional de Empleadores Fiscales (ANEF) y del Colegio de Profesores. Ver www.cutchile.cl.

⁴ *La Nación*.cl, “CUT echó de menos anuncios sobre negociación colectiva”, 21 de mayo de 2009, el destacado es nuestro.

⁵ *El Mercurio*, “Gobierno une a la CUT y la CPC para dar un sello de dialogo social a proyectos laborales”, 6 de mayo de 2009.

⁶ *Cooperativa*.cl, “El discurso de Bachelet decepcionó a la CUT”, 21 de mayo de 2009.

⁷ *La Nación*, “CUT apuesta a cambiar las ‘reglas del juego’ después de la crisis”, 2 de mayo de 2009.

En este año de crisis económica, el Movimiento de los Pueblos y Trabajadores de La Serena y Coquimbo expresó su solidaridad con la huelga emprendida por los trabajadores de la minera Tambillos en los siguientes términos: “2. Reivindicamos el derecho a la huelga, a manifestarse ante la injusta política económica de la Concertación y de la derecha patronal, que hace recaer todo el peso de la crisis económica a los trabajadores y sus familias; los que no comparten las ganancias quieren hacernos creer que debemos compartir la crisis que ellos mismos generaron”.⁸

En marzo, Cristián Cuevas, presidente de la Confederación de Contratistas del Cobre, reiteró la urgencia de discutir una propuesta:

Esperamos que se envíe un buen proyecto de negociación colectiva que incluya poner fin al reemplazo en la huelga y realmente ejercer nuestro derecho a la negociación colectiva efectiva, (...) Hay un compromiso por parte de la Presidenta, no hay justificación para que en tiempos de crisis no debatamos un proyecto que proteja a las mayorías de los trabajadores del país y que efectivamente se ejerza el derecho a la libertad sindical en Chile.⁹

Las declaraciones anteriores dan cuenta de una realidad que no se ajusta a los estándares internacionales en materia de huelga, y que Chile debiera considerar no solo por su compromiso con los derechos humanos, sino porque se trata de normas básicas sobre negociación colectiva y derecho de huelga en países desarrollados.

1.1 El reemplazo de trabajadores en huelga

En Chile no solo el marco legal es restrictivo con el ejercicio del derecho fundamental de huelga, sino que además diversos órganos del Estado, especialmente la Corte Suprema, han “estrangulado” este derecho, como ya advertimos en el *Informe 2008*.

Esa hostilidad institucional se mantuvo durante el año 2009. En el caso de la Corte Suprema, su jurisprudencia reiterada en materia de reemplazo de trabajadores en huelga no ha variado en el último año. El máximo tribunal del país sigue considerando que el Código del Trabajo prohíbe la contratación de nuevos trabajadores, pero no la sustitución por trabajadores de la misma empresa, de modo que autoriza el reemplazo de los huelguistas por empleados de la misma firma. Ello lesiona el derecho de huelga y contradice tanto el texto como el espíritu de la norma. Así, por ejemplo, la Corte Suprema ha señalado:

⁸ *El Observador*, “El MPT solidariza con la huelga emprendida por los trabajadores Minera Tambillos”, 14 de mayo de 2009.

⁹ Radio U. de Chile, “Gobierno mantiene en suspenso envío de proyecto de negociación colectiva”, 26 de marzo de 2009.

El artículo 381 del Código del Trabajo establece una prohibición al empleador, consistente en no reemplazar a los trabajadores que participan de la huelga, salvo las excepciones legales contenidas en la misma norma.

Cabe precisar que a lo que ha querido referirse el legislador es a la contratación de nuevos trabajadores, situación conceptualmente distinta al reemplazo, pues la contratación es indicativa de la celebración de una convención, en cambio, el reemplazo, en su sentido natural y obvio significa sustitución, es decir, cambiar un trabajador por otro.¹⁰

El razonamiento realizado anteriormente tiene fundamento en la interpretación restrictiva que a la norma debe dársele, no aplicando su contenido a más casos a los cuales el legislador ha querido regular, ello porque el artículo 19 N°16 de la Constitución Política de la República señala que no podrán declararse en huelga los trabajadores que laboren en empresas cuya paralización produzca grave daño a la economía del país. Consecuentemente, lo que prohíbe la norma es la utilización de personal ajeno a la empresa, la contratación de nuevos trabajadores, por lo tanto, habiéndose establecido en autos que los trabajadores que reemplazaron a los huelguistas eran dependientes de la misma empresa, no se configura el supuesto de hecho que establece la norma prohibitiva.¹¹

La interpretación de la Corte Suprema ha sido acogida por las Cortes de Apelaciones del país, que han entendido de igual forma que la prohibición de reemplazo de trabajadores a que alude el artículo 381 del Código del Trabajo alude a la contratación de nuevos trabajadores, pero no a la sustitución interna:

La prohibición que afecta al empleador en orden a reemplazar a los trabajadores que se encuentran haciendo uso del derecho a la huelga constituye la regla general. El reemplazo constituye la excepción, quedando supeditado al cumplimiento por parte del empleador de las exigencias contenidas en el artículo 381 del Código del Trabajo. Debe distinguirse reemplazar de contratar. En efecto, “reemplazar” significa sustitución, cambiar uno por otro, mientras que “contratación” indica la celebración de una convención. De esta forma, el reemplazo prohibido está delimitado dentro del contexto de la normati-

¹⁰ Corte Suprema, Rol 345-2008, sentencia del 14 de abril de 2008.

¹¹ Corte Suprema, Rol 995-2008, sentencia del 15 de mayo de 2008.

va en que se contiene, es decir, a propósito de una instancia no deseada, atendidas las perniciosas consecuencias que trae consigo, por lo que debe entenderse que lo que la ley impide, salvo en ocasiones excepcionales que ella misma regula, es la contratación de nuevos trabajadores para desempeñar las funciones de aquellos que han declarado la huelga, es decir, de personal ajeno a la empresa. En consecuencia, si la empresa sustituye trabajadores en huelga por otros dependientes de la misma empresa, no se ha contravenido el artículo 381 del Código del Trabajo y, por tanto, no corresponde calificar como práctica desleal dicho proceder.¹²

Esta interpretación desconoce el carácter de derecho fundamental de la huelga, y en vez de someter a una interpretación restrictiva sus excepciones –como es el mecanismo del reemplazo de trabajadores–, las amplía y maximiza.

Sin embargo, la vulneración del derecho de huelga mediante la figura del reemplazo de trabajadores no es un tema únicamente ligado a los tribunales de justicia; también la administración pública ha lesionado este derecho, como se pudo apreciar a raíz de la huelga de Express, empresa privada operadora del Transantiago, que se llevó a efecto a principios de 2009: “Dirigentes de los sindicatos que agrupan a 1.800 de los 3.000 trabajadores del troncal 4 de Express (...) informaron a la Dirección del Trabajo que las empresas “Alsacia, SuBus, Nuevo Milenio, Metropolitana y micros enchuladas estaban apoyando” a Express con máquinas y personal, cifrando en 968 el número de trabajadores reemplazados, y pidieron la fiscalización en seis terminales”.¹³

Ni la empresa ni las autoridades de transportes ocultaron esta situación, que se ha repetido en otras movilizaciones del sector, porque, según explicaron a los huelguistas en la Seremi de Transportes, las bases de licitación permiten esta fórmula, diseñada entre otras cosas para evitar que se interrumpa un servicio básico. Por su parte, los dirigentes Ovidio Soto y Salustio Bustamante sostuvieron que la colaboración de otras empresas del sistema no es otra cosa que “una colusión para perjudicar el efectivo derecho a ejercer una huelga”.¹⁴

1.2 La huelga y la ley de seguridad del Estado

En 2009, por primera vez desde el regreso a la democracia, el Gobierno presentó una querrela por vulneración de la Ley 12.597 con el objeto de identificar y castigar a los promotores de una huelga.

¹² Corte de Apelaciones de Punta Arenas, Rol 26-2008, sentencia del 20 de enero de 2009.

¹³ *La Nación*, “Reemplazan choferes y buses en huelga de Express”, 22 de abril de 2009.

¹⁴ *Id.*

El ministro del Interior presentó el requerimiento judicial el 19 de mayo, en el Séptimo Juzgado de Garantía de Santiago, contra quienes resultaren responsables de infringir el artículo 11 de la ley de seguridad del Estado, a raíz de la huelga que mantenían unos 13.000 funcionarios de Gendarmería.

“La tolerancia del Gobierno se acabó”, dijo en la ocasión el subsecretario del Interior, Patricio Rosende, añadiendo que los huelguistas estaban impidiendo el traslado de los reos y que se habían tomado carreteras en algunas ciudades del país, “pese a que ejercen una función pública que debe cumplirse las 24 horas del día; ellos saben cuáles son los principios y cuáles son las normas que rigen a la institución”.¹⁵

La presentación de la querrela constituye un hito, pues esta ley no se aplicaba a manifestaciones de trabajadores desde la época de la dictadura, más precisamente desde 1987, cuando, conociendo de un recurso de queja, la Corte Suprema decidió revocar el fallo y condenar a los sindicalistas Manuel Bustos y Arturo Martínez por el llamado al paro nacional de octubre que hizo la CUT. Nury Benítez, vicepresidenta de la ANEF, declaró al respecto: “No es posible que en plena democracia el Gobierno esté usando la misma ley que aplicó la dictadura. Los gendarmes tienen derecho a movilizarse para expresar sus legítimas demandas, las que no han sido satisfechas”.¹⁶

Cabe recordar que el artículo 11 de la ley de seguridad del Estado ha sido impugnado por la Comisión de Expertos de la Organización Internacional del Trabajo, que ha señalado que:

únicamente debería ser posible imponer sanciones por acciones de huelga en los casos en los que las prohibiciones de que se trate estén de acuerdo con los principios de la libertad sindical. Ahora bien, incluso en tales casos, tanto la jurisdiccionalización excesiva de las cuestiones relacionadas con las relaciones laborales como la aplicación de graves sanciones por acciones de huelga pueden provocar más problemas que los que resuelven. La imposición de sanciones penales desproporcionadas no favorece en modo alguno el desarrollo de relaciones laborales armoniosas y estables y, si se imponen penas de prisión, las mismas deberían justificarse en virtud de la gravedad de las infracciones cometidas y estar sometidas a un control judicial regular.¹⁷ En consecuencia, la Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para

¹⁵ *La Nación*, “Gobierno se querelló por Ley de Seguridad contra gendarmes”, 20 de mayo de 2009.

¹⁶ *Id.* En años anteriores ya habíamos advertido sobre las preocupantes condiciones laborales de los funcionarios de Gendarmería, y sobre los riesgos de una potencial paralización. Ver *Informe 2006*, pp. 124-158.

¹⁷ Ver OIT, *Estudio general sobre la libertad sindical y la negociación colectiva*, 1994, párr. 177.

que dicha disposición sea derogada a fin de poner la legislación en conformidad con las disposiciones del Convenio y que le informe en su próxima memoria sobre toda medida adoptada al respecto.¹⁸

1.3 La Contraloría General de la República y los servicios esenciales

El 21 de agosto de 2007, la Contraloría declaró no ajustada a derecho la resolución 35.06 de los Ministerios del Trabajo, Economía y Defensa que, buscando ampliar el derecho de huelga, sacó a los trabajadores de las empresas sanitarias de la lista de quienes tienen prohibido hacer huelgas, de acuerdo con el artículo 384 del Código del Trabajo.¹⁹

En noviembre de 2008, la Contraloría nuevamente se refiere a la restricción del derecho de huelga de los trabajadores de empresas sanitarias, motivada por una presentación de varios ministros y sindicatos que solicitaban la reconsideración del dictamen de 2007, en el cual se concluyó que las concesionarias de servicios sanitarios debían ser incluidas dentro de las entidades cuyos trabajadores no pueden declararse en huelga.²⁰ El nuevo dictamen ratifica en todas sus partes el de 2007. En él la Contraloría señala que “tratándose de la situación prevista en la mencionada letra a), los ministros aludidos luego de constatar la existencia de una empresa que presta servicios de utilidad pública –naturaleza que indiscutiblemente revisten las concesionarias de servicios sanitarios, de acuerdo con la ley y, también, por la propia naturaleza de estos últimos servicios– carece de atribuciones para efectuar otras ponderaciones y debe necesariamente incluirla en la resolución respectiva”.²¹ Para descartar las exigencias de la OIT en la materia, el dictamen de 2008 afirma que

respecto de las orientaciones emanadas de la Organización Internacional del Trabajo y lo acordado en los convenios internacionales que aducen los peticionarios, en orden a que al tenor de esos documentos los Estados deben garantizar el derecho a huelga ejercido de conformidad con su legislación interna y las limitaciones a ese derecho deben ser excepcionales e interpretarse restrictivamente, cabe manifestar que tales antecedentes son los mismos que invocaron los ministerios señalados al in-

¹⁸ Comisión de Expertos en Aplicación de Normas de la OIT, “Observaciones individuales a Chile sobre Convenio 87 de Libertad Sindical”, 2007.

¹⁹ Contraloría General de la República, Dictamen 37.849 de 2007, 21 de agosto de 2007.

²⁰ Los ministros de Economía, Trabajo y Defensa, la Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias, el Sindicato de Trabajadores N° 1 de Esva S.A., los trabajadores de Aguas Antofagasta II Región, diversos sindicatos de Aguas Andinas S.A. y Aguas Cordillera S.A., el Sindicato de Trabajadores Emssat S.A., el Sindicato de Profesionales Sanitarios y de Técnicos y Profesionales de Essal S.A., el Sindicato de Profesionales y Técnicos de Aguas del Altiplano y el Sindicato de Profesionales y de Trabajadores de Aguas del Valle S.A.

²¹ Dictamen 53.479, 13 de noviembre de 2008.

formar la presentación que dio origen al dictamen recurrido, debiendo reiterarse que ese criterio restrictivo no puede modificar el claro sentido de la precitada norma del artículo 19, N° 16, de la Carta Fundamental en lo referente a los servicios de utilidad pública, sin perjuicio de añadir que, en relación con esta materia, también debe tenerse en cuenta que el Comité de Libertad Sindical de esa Organización ha considerado como servicios esenciales, donde el derecho a huelga puede ser objeto de importantes restricciones e incluso de prohibición, entre otros, de los servicios de abastecimiento de agua potable, que son precisamente los que prestan las empresas sanitarias.²²

La doctrina de la OIT efectivamente considera lo que se denomina servicios esenciales, pero, a diferencia de lo que sostiene la Contraloría General de la República, exige que dicho concepto se considere en un sentido restrictivo: por tratarse de un derecho fundamental de la libertad sindical, la huelga solo puede estar excepcionalmente restringida, sostiene el organismo internacional, y por eso ha acuñado la expresión “servicios esenciales en el sentido estricto del término”, que han de entenderse como “servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población”.²³ Y precisamente por lo mismo, la Comisión de Expertos de la OIT le ha recordado al Estado chileno que

la legislación puede establecer que el derecho a huelga esté prohibido y que deba recurrirse al arbitraje obligatorio en los siguientes casos: 1) en aquellas empresas o instituciones que presten servicios esenciales, en el sentido estricto del término, es decir, aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de las personas en toda o parte de la población y 2) respecto de los funcionarios públicos que ejercen autoridad en nombre del Estado. En ese sentido, la Comisión observa que la legislación vigente es sumamente amplia, ya que la noción de utilidad pública y la de daño a la economía del país exceden el concepto de servicios esenciales.²⁴

Asimismo, en un dictamen de 2009, la Contraloría señaló que las empresas que atiendan servicios de utilidad pública, por el solo hecho de

²² Id.

²³ OIT, Comisión de Expertos, 1983, párr. 214. Se abandona así la idea inicial de “identificar servicios esenciales con sector público y también superada la idea del mero perjuicio público por su vaguedad”, Óscar Ermida, *Apuntes sobre la huelga*, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, p. 161.

²⁴ “Comentarios de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT al Gobierno de Chile”, Convenio 87, párr. 2, anexo IV, 2002.

encontrarse en esa situación, deben ser incluidas en el listado que contiene la Resolución Exenta 30/2007, conjunta de los ministros del Trabajo, Defensa y Economía, dictada conforme al artículo 384 del Código del Trabajo, como ocurre con las empresas eléctricas de Casablanca S.A., de Talca S.A., de Colina Ltda., de Puente Alto Ltda., Municipal de Til-Til, Compañía Eléctrica de Osorno S.A., Luz Andes Ltda., CGE Transmisión S.A., Transemel S.A. y Sistema de Transmisión del Sur S.A., en base a idénticos argumentos esgrimidos en los dos citados dictámenes²⁵.

De este modo, la Contraloría ha aumentado el número de empresas que no puede declarar la huelga, haciendo caso omiso de las exigencias de la OIT y descartando en la práctica que se trate de un derecho fundamental que requiera una interpretación especialmente cuidadosa de los órganos del Estado.

En ese sentido, se mantiene en Chile un contexto altamente restrictivo para el ejercicio de la huelga como derecho fundamental, proveniente tanto de las normas legales como de ciertos órganos públicos. También es llamativa la actitud del Gobierno, que lejos de intentar modificar esta situación ha tendido a agravarla con el ejercicio de acciones criminales en contra de trabajadores públicos, como el caso de Gendarmería; acciones fundadas en normas que han sido especialmente impugnadas por los organismos internacionales, como es la ley de seguridad del Estado.

1.4 Proliferación de la ilegalidad

El contexto restrictivo para el ejercicio del derecho de huelga explica que Chile sea uno de los pocos países del mundo donde las huelgas ilegales equiparan en número a las legales. En 2008 se efectuaron 159 huelgas legales y 158 huelgas al margen de los requisitos exigidos por la ley para el ejercicio de ese derecho laboral.²⁶

Si la ley chilena considera ilegales casi todas las manifestaciones de huelga que en el contexto comparado son legítimas, no debe sorprendernos que la mitad de ellas no cumpla con los exigentes estándares vigentes en Chile. De este modo, manifestaciones absolutamente legítimas del derecho a huelga son ilegales en Chile. En ese sentido, cabe recordar que el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha señalado que:

- La declaración de ilegalidad de una huelga nacional en protesta por las consecuencias sociales y laborales de la política económica del Gobierno, y su prohibición, constituyen una grave violación de la libertad sindical (OIT, 1996, párrafo 493).

- Los trabajadores deberían poder realizar huelgas de solidaridad cuando la huelga inicial con la que solidarizan sea, en sí misma, legal (OIT, 1983b, párrafo 217); la prohibición general de huelgas de solidaridad podría ser abusiva (OIT, 1994a, párrafo 168).
- Los trabajadores y sus organizaciones deben poder manifestar en un ámbito más amplio, en caso necesario, su posible descontento sobre cuestiones económicas y sociales que guarden relación con los intereses de sus miembros (OIT, 1996, párrafo 484).
- La prohibición de toda huelga no vinculada a un conflicto colectivo en el que sean parte los trabajadores o el sindicato está en contradicción con los principios de libertad sindical (OIT, 1996, párrafo 489)²⁷.

2. LA EMPRESA Y LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR

El mundo del trabajo ha venido preocupándose en los últimos años de lo que se ha denominado “ciudadanía en la empresa”, esto es, la idea de que en la relación laboral el trabajador es portador de derechos fundamentales no estrictamente laborales, tales como la vida privada, la no discriminación o la libertad de expresión. Lo ha reconocido la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo:

en el ámbito nacional es posible afirmar que existe, a no dudarlo, un claro reconocimiento de la idea de “ciudadanía en la empresa”, al contemplarse en el sistema normativo constitucional no solo derechos fundamentales de corte específicamente laboral –por ejemplo, la libertad sindical–, sino que también el trabajador es titular de derechos fundamentales –inespecíficos o de la personalidad–, que como se señaló, sin ser netamente laborales se aplican a la relación de trabajo en cuanto son inherentes a la condición de ciudadano del trabajador, tales como: el derecho a la integridad física y psíquica (artículo 19 N°1), el derecho de igualdad y de no discriminación (19 N°2 y N°16), libertad de conciencia y de religión (artículo 19 N°6), derecho al honor y a la intimidad personal (artículo 19 N°4), inviolabilidad de las comunicaciones (artículo 19 N°5), libertad de opinión –expresión– e información (artículo 19 N°12), derecho de reunión (artículo 19 N°13), libertad para el ejercicio de activida-

²⁵ Contraloría General de la República, Dictamen 11.512, 5 de marzo de 2009.

²⁶ Dirección del Trabajo, “Informe de conflictividad laboral 2008”.

²⁷ El Comité de Libertad Sindical es un órgano de control de la OIT cuya misión es conocer, tramitar y resolver las cuestiones concretas planteadas en queja para determinar si se ajustan o no a los principios de la libertad sindical contenidos especialmente en los Convenios 87 y 98 de la OIT. Su fundamento corresponde a la Constitución de la OIT, a la Declaración de Filadelfia y a las decisiones del Consejo de Administración, adoptadas entre las reuniones 117ª (noviembre de 1951) y 209ª (mayo-junio de 1979).

des económicas (artículo 19 N°21), etc.; así como también otras garantías que están consagradas y reconocidas en tratados internacionales ratificados por Chile y que se han incorporado al derecho interno por esa vía...²⁸

Esta idea de la plena eficacia de los derechos fundamentales al interior de una relación entre privados –y no solo respecto del Estado–, y más particularmente en una relación laboral, ha sido reconocida en el ámbito internacional por la Corte Interamericana de Derechos Humanos:

En una relación laboral regida por el derecho privado se debe tener en cuenta que existe una obligación de respeto de los derechos humanos entre particulares. Esto es, de la obligación positiva de asegurar la efectividad de los derechos humanos protegidos, que existe en cabeza de los Estados, se derivan efectos en relación con terceros (*erga omnes*). Dicha obligación ha sido desarrollada por la doctrina jurídica y, particularmente, por la teoría del *drittwirkung*, según la cual los derechos fundamentales deben ser respetados tanto por los poderes públicos como por los particulares en relación con otros particulares.

De esta manera, la obligación de respeto y garantía de los derechos humanos, que normalmente tiene sus efectos en las relaciones entre los Estados y los individuos sometidos a su jurisdicción, también proyecta sus efectos en las relaciones interindividuales. En lo que atañe a la presente Opinión Consultiva, dichos efectos de la obligación de respeto de los derechos humanos en las relaciones entre particulares se especifican en el marco de la relación laboral privada, en la que el empleador debe respetar los derechos humanos de sus trabajadores.²⁹

Y en materia laboral la Corte Interamericana agrega que:

El ejercicio de los referidos derechos laborales fundamentales garantiza al trabajador y a sus familiares el disfrute de una vida digna. Los trabajadores tienen derecho a desempeñar una actividad laboral en condiciones dignas y justas, y a recibir como contraprestación de su trabajo una remuneración que permita a ellos y sus familiares gozar de un estándar de vida digno. Asimismo, el trabajo debe ser una forma de realización y una oportunidad para que el trabajador desarrolle sus aptitudes, ha-

bilidades y potencialidades, y logre sus aspiraciones, en aras de alcanzar su desarrollo integral como ser humano.³⁰

La misma idea ha sido acogida por la jurisprudencia comparada. Por ejemplo, dice el Tribunal Constitucional de España que

la celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano (...) y cuya protección queda garantizada frente a eventuales lesiones mediante el impulso de los oportunos medios de reparación. Ni las organizaciones empresariales forman mundos separados y estancos del resto de la sociedad ni la libertad de empresa que establece el art. 38 del texto constitucional legitima el que quienes prestan servicios en aquella por cuenta y bajo la dependencia de sus titulares deban soportar despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas, que tienen un valor central y nuclear en el sistema jurídico constitucional. Las manifestaciones de “feudalismo industrial” repugnan al Estado social y democrático de Derecho y a los valores superiores de libertad, justicia e igualdad a través de los cuales ese Estado toma forma y se realiza (art. 1.1).³¹

En Chile, la jurisprudencia administrativa, emanada de la Dirección del Trabajo, ha señalado que

mientras el sistema jurídico dota al empleador de lo que la doctrina llama el poder de dirección y de disciplina, esto es, de la facultad del empleador para dirigir y mantener el orden dentro de la empresa, que de alguna manera es manifestación de los derechos constitucionales de propiedad y de la libertad para desarrollar cualquier actividad económica, dicha garantía se encuentra jurídicamente limitada por las garantías constitucionales dirigidas a proteger la dignidad y la honra de las personas.³²

En fin, no se trata sino de la aplicación en materia laboral de una idea general que somete los vínculos contractuales entre privados a los derechos reconocidos como fundamentales, idea, como lo ha reconocido el Tribunal Constitucional chileno, plenamente aplicable a nuestro orden jurídico:

²⁸ Dirección del Trabajo, Dictamen 2210/035, 5 de junio de 2009.

²⁹ Corte IDH, “Opinión consultiva OC-18/03 del 17 de septiembre de 2003, solicitada por los Estados Unidos Mexicanos”, párr. 140.

³⁰ Id., párr. 158.

³¹ Tribunal Constitucional de España, STC 94/1999.

³² Dirección del trabajo, Dictamen 287/14, 11 de enero de 1996.

El deber de los particulares de respetar y promover los derechos inherentes a la dignidad de la persona persiste, inalterado, en las relaciones convencionales entre privados, cualquiera sea su naturaleza. Sostener lo contrario implicaría admitir la posibilidad de que invocando la autonomía de la voluntad, tales derechos y, a su vez, la dignidad de la persona, pudieran ser menoscabados o lesionados en su esencia, interpretación, lo que a la luz de lo ya explicado, se torna constitucionalmente insostenible.³³

Queda claro pues que las normas que rigen la vida interna de las empresas, especialmente las contenidas en los reglamentos de orden, higiene y seguridad, deben ajustarse en su contenido a la plena aplicación de los derechos fundamentales entre particulares, especialmente a los derechos cuya titularidad poseen los trabajadores en su calidad de ciudadanos.

Tal como veremos a continuación, ese mismo plano de ideas corresponde al de los órganos del Estado, particularmente a la Dirección del Trabajo y a los tribunales de justicia: dar aplicación, protección y promoción de estos derechos dentro de la empresa.

2.1 Recepción legal de los derechos fundamentales en la empresa: papel de la Dirección del Trabajo

En los últimos años, el derecho laboral chileno registra avances en el reconocimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores, partiendo por el nuevo artículo 5º del Código del Trabajo, que, reformado por la Ley 19.759 de 2001, señala que “el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos”.

En forma más decidida se encamina la reforma a la nueva justicia laboral, implementada por la Ley 20.087 de 2006, que crea un nuevo tipo de acción judicial denominada de tutela laboral, cuyo objetivo explícito, según el mensaje del proyecto de ley respectivo, es

potenciar la vigencia plena, en el ámbito jurídico-laboral, de los derechos que el trabajador detenta no solo en cuanto trabajador sino que también en su condición de persona (derecho a la intimidad y vida privada, el honor y la propia imagen, el pensamiento político o religioso, la libertad de expresión, el derecho a no ser discriminado, etc.). Se trata, en definitiva, del posicionamiento de los derechos fundamentales como ejes vertebrales de unas relaciones laborales plenamente democráticas.

³³ Sentencia del Tribunal Constitucional, Rol 976-07, 26 de junio de 2008

Esa vigencia requiere, como condición necesaria, no solo de un reconocimiento material sino también y ante todo de mecanismos de tutela jurisdiccional eficaces e idóneos.

Las normas de la nueva justicia laboral sancionan, al tenor de lo señalado en el Código del Trabajo, las conductas del empleador que afecten algunos de los derechos consagrados en la Constitución: el derecho a la vida, integridad física y síquica, el derecho a la vida privada, a la inviolabilidad de las comunicaciones, el derecho a la honra, a la libertad de expresión y libertad religiosa y el derecho a la no discriminación. Pese a los avances normativos, sin embargo, se evidencia una falta de acción decidida por parte de los órganos del Estado, particularmente de la Dirección del Trabajo, respecto de aplicar las nuevas normas de tutela de estos derechos fundamentales, especialmente cuando su vulneración se refiere, como expondremos a continuación, a normas obligatorias para los trabajadores que se encuentran contenidas en reglamentos internos de orden, higiene y seguridad.

Cabe recordar que la nueva justicia laboral establece como sujeto titular de la acción de tutela laboral a la Dirección del Trabajo: “... si actuando dentro del ámbito de sus atribuciones y sin perjuicio de sus facultades fiscalizadoras, la Inspección del Trabajo toma conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales, deberá denunciar los hechos al tribunal competente y acompañar a dicha denuncia el informe de fiscalización correspondiente”.³⁴

Por ello llama la atención que, a más de un año de la entrada en vigencia de la nueva reforma procesal laboral, no existan, al cierre de este *Informe*, denuncias sobre el punto, especialmente en la calidad de titular de la acción de tutela que le corresponde a la Dirección del Trabajo.

2.2 Los derechos fundamentales y la normativa interna de las empresas

El “poder disciplinario” es una de las conductas que puede adoptar un empleador en ejercicio de sus facultades legales, y consiste en dictar normas de conducta, obligaciones y prohibiciones que deberán respetarse al interior de la empresa; esas normas pueden reunirse en reglamentos internos, códigos de conducta o de ética corporativa que afecten a los trabajadores.

La ley no solo permite sino que exige, a los empleadores que cuenten con diez o más trabajadores, la dictación de un reglamento interno de orden, higiene y seguridad.³⁵ En dicho reglamento el empleador determina “las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores” y “las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que solo podrán consistir

³⁴ Artículo 486 del Código del Trabajo.

³⁵ Código del Trabajo, art. 153.

en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el 25% de la remuneración diaria” (art. 154). La normativa contenida en un reglamento interno es obligatoria para los trabajadores y puede tener consecuencias relevantes, como la aplicación de las sanciones mencionadas e incluso el despido disciplinario sin derecho a indemnización, por no haber cumplido el trabajador con sus obligaciones laborales (art. 160, N° 7).

De hecho, es tal la importancia del reglamento interno que la doctrina laboral le atribuye el carácter de manifestación esencial –casi única– del poder disciplinario.

En el ámbito de la empresa, los derechos fundamentales del trabajador operan como límites de este poder disciplinario. En palabras de la Inspección del Trabajo,

esta función limitadora se desarrolla en el conjunto y en la totalidad de la relación laboral. Allí donde se ejerzan los poderes empresariales siempre estará presente esta perspectiva. Tanto al inicio de la relación laboral o, incluso antes –procesos de selección de personal–, en su desarrollo y en su conclusión, tanto en el ámbito estrictamente laboral –límite interno, en cuanto involucra la conformación esencial del poder empresarial– como fuera de él –límite externo, en cuanto importa una limitación que viene dada por la colisión de derechos y por la preeminencia de los derechos fundamentales.³⁶

Ciertamente existe la posibilidad de que, tratándose de un texto normativo diseñado unilateralmente por el empleador, el reglamento contemple normas que afecten, restrinjan o lesionen derechos fundamentales de los trabajadores. Una muestra de ello se tiene en el reglamento interno de una de las principales cadenas de supermercados del país, Líder, hoy propiedad de la transnacional Wal-Mart. En junio de 2007, la Federación Nacional de Trabajadores Líder lo denunció ante la Inspección del Trabajo de Santiago Zona Norte por contener disposiciones que a su juicio vulneraban diversos derechos fundamentales, tales como la libertad de expresión, el derecho a la vida privada, el derecho a la información, etc. Un año después (junio de 2008), la misma organización iniciaba una acción sindical inédita en Chile, la “campana nacional por la modificación del reglamento de la empresa Líder”, que convocaba a todos los trabajadores y dirigentes sindicales de la empresa a “impugnar el reglamento interno ante sus respectivas Inspecciones del Trabajo, en todo aquello que consideren ilegal o inconstitucional”.³⁷

³⁶ Dirección del Trabajo, Dictamen 2210/035, 5 de junio de 2009.

³⁷ Ver “Campana nacional por la modificación del reglamento interno de la empresa Líder”, 20 de agosto de 2008, <http://fenatralid.blogspot.com>.

Respondiendo a esa campana sindical precisamente, la misma denuncia se presentó en la Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó, la que se pronunció acogiendo parte de esas impugnaciones y sosteniendo que diversas cláusulas del reglamento de orden, higiene y seguridad de Líder (como las que prohíben dar entrevistas a medios de comunicación sin autorización, o la que exige a los empleados no tener protestos comerciales) vulneraban derechos fundamentales de sus trabajadores³⁸.

Como acto siguiente, el 2 de julio de 2009, el Sindicato Hipermercado Líder de Copiapó presentó a la Inspección del Trabajo de esa ciudad una solicitud para que diese cumplimiento a su obligación de denunciar ante los tribunales de justicia la vulneración de derechos fundamentales que había declarado previamente en el dictamen citado. Hasta el cierre de este Informe no consta que la institución aludida haya ejercido su deber de denunciar en los tribunales el reglamento interno impugnado.

Así, a dos años de iniciada la campana de denuncia de la Federación de Trabajadores de Líder, y a pesar de diversos pronunciamientos administrativos en su favor, el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa seguía siendo exactamente el mismo que antes. La situación ilustra lo poco preparada que está la institucionalidad nacional para responder a este tipo de demandas. Con todo, esta acción sindical sin precedentes en la historia de la legislación laboral chilena abre una vía para el respeto de los derechos fundamentales del trabajador en su vida al interior de la empresa.

2.3 Reglamentos internos de la empresa y respeto de los derechos fundamentales del trabajador

En la realidad laboral chilena es frecuente encontrarse con textos normativos empresariales que contienen restricciones que afectan algunos de los derechos fundamentales del trabajador. El caso denunciado por los sindicatos de Supermercados Líder no es excepcional, como veremos en las páginas que siguen.

2.3.1 Cláusulas que restringen la libertad de expresión

La libertad de expresión y opinión es un derecho fundamental ampliamente reconocido en nuestro texto constitucional, el que garantiza “la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole, sin consideración de fronteras, ya sea oralmente, por escrito o en forma impresa o artística, o por cualquier otro procedimiento de la elección del que la ejercita, conllevando este derecho consigo el derecho a permanecer en silencio cuando se requiere a una persona que exprese una idea

³⁸ Ord. 1405 del 22 de septiembre de 2008.

o una opinión que no comparte”.³⁹ En el ámbito laboral, el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT ha sostenido que “el derecho de expresar opiniones por medio de la prensa o en otra forma es uno de los elementos esenciales de los derechos sindicales”.⁴⁰

En ese sentido, resulta llamativa una cláusula casi de estilo en los reglamentos internos de las empresas chilenas, que impiden a los trabajadores comunicar o informar a terceros de cualquier dato o antecedente sobre las empresas en que trabajan. La cláusula 32, n° 51 del reglamento interno de Supermercados Líder señala que “se prohíbe a los trabajadores dar entrevistas a medios de comunicación sobre pormenores de la Empresa sin la autorización del Gerente”. El artículo 35, letra m, del reglamento interno del Banco de Chile establece como una obligación la de “guardar la debida lealtad al Banco, manteniendo absoluta reserva y confidencialidad respecto de las actividades del Banco”. El artículo 31 n° 13 del reglamento interno de GMO S.A. dice que es obligación del trabajador “mantener la más absoluta reserva respecto de todas las operaciones de la empresa, sus clientes y proveedores, aun cuando el trabajador no haya tomado conocimiento de ellas en ocasión del cumplimiento de sus labores”. El artículo 35, letra p, del reglamento interno de Fasa S.A. dispone que es obligación del trabajador “mantener completa reserva de todo lo que llegue a su conocimiento, directa o indirectamente, respecto de los negocios de la empresa, precios, correspondencia, contratos, clientes, proveedores, libros de contabilidad o de cualquier operación, sea cual fuere su naturaleza”. Y el artículo 21 del reglamento interno de la empresa Traveller S.A. indica que “el trabajador se obliga a mantener en absoluta reserva y secreto respecto de terceros toda la información que tenga relación con la actividad de la Empresa”.

Este tipo de normas no pone ningún tipo de condición o limitación a la prohibición –como sería una prohibición de injuriar a los jefes o superiores jerárquicos–, lo que supone una restricción grave a la libertad de expresión como derecho fundamental de los trabajadores.

Es legítimo que la empresa busque mantener aspectos de su actividad en reserva, pero dicha información debería estar restringida a los secretos comerciales, y no establecerse una amplia prohibición que involucre todos y cada uno de los aspectos de la vida en la empresa. A la luz de este tipo de normativa interna, los reclamos de los trabajadores en la prensa por falta de seguridad o incumplimiento de obligaciones previsionales, o sus opiniones críticas durante una huelga, podrían considerarse contrarios a las normas del reglamento interno.

³⁹ Cecilia Medina, “La libertad de expresión”, en C. Medina y J. Mera, eds., *Sistema jurídico y derechos humanos. El derecho nacional y las obligaciones internacionales de Chile en materia de derechos humanos*, Serie Publicaciones Especiales N°6, Santiago, Escuela de Derecho, Universidad Diego Portales, 1996, pp. 149 y 151.

⁴⁰ Comité de Libertad Sindical de la OIT, “Recopilación de 1985”, párr. 172.

Por ejemplo, en el escenario de la acusación por colusión en los precios de los medicamentos que afectó a tres cadenas de farmacias en 2009, cualquier declaración de los trabajadores, a los medios de comunicación o ante las instancias públicas de investigación, podría haberse considerado una falta grave al reglamento interno de la empresa.

En esa perspectiva, cabe citar un pronunciamiento inédito en el derecho laboral chileno, en que la Dirección del Trabajo impugnó la cláusula citada del reglamento interno de Líder S.A. en los siguientes términos:

no se ajusta a derecho, toda vez que la decisión del empleador de transformarse en una suerte de censor de las comunicaciones de sus trabajadores, se encuentra terminantemente prohibido por el constituyente, constituyendo así la libertad de expresión de los trabajadores a quienes se aplica el Reglamento impugnado, un límite infranqueable para las facultades que el ordenamiento jurídico le reconoce al empleador.⁴¹

2.3.2 Cláusulas que restringen la libertad de trabajo

La libertad de trabajo es el derecho de los trabajadores y empleadores de celebrar, modificar y poner término a las relaciones laborales que los vinculan, y se encuentra reconocida como un derecho fundamental en el artículo 19 de la Constitución. Comprende, como ha señalado la Dirección del Trabajo, “la libertad para desarrollar cualquier actividad económica, la libertad para celebrar contratos de trabajo en el momento y con las personas que se estime conveniente y la libertad de escoger el contenido del trabajo que se va a desarrollar, tanto en forma dependiente como independiente”.⁴²

Es común que los reglamentos contengan cláusulas de exclusividad que prohíban a los trabajadores prestar servicios remunerados fuera de su jornada de trabajo. Así, por ejemplo, en el reglamento interno de Almacenes París se determina que “los trabajadores quedan obligados a trabajar exclusivamente para el empleador, no pudiendo desempeñar ninguna actividad lucrativa, dentro o fuera de las horas de trabajo, sin previa autorización de éste” (artículo 28, n° 12). El reglamento interno de la empresa Planvital S.A. señala que queda “estrictamente prohibido al trabajador realizar cualquier labor o prestación de servicios, sea por cuenta propia o ajena, fuera de la jornada de trabajo” (artículo 46).

Cabe recordar que la única excepción que justifica una cláusula de exclusividad en materia laboral se encuentra expresamente prevista por la ley, y son las negociaciones que realice el trabajador dentro del giro de la empresa que hayan sido expresamente prohibidas en el contrato individual de trabajo.⁴³

⁴¹ Dirección del Trabajo, Ord. 3416/049, 28 de agosto de 2009.

⁴² Dirección del Trabajo, Dictamen 2932/80, 23 de julio de 2003.

⁴³ Código del Trabajo, artículo 159 N°2.

En ese sentido, estas exigencias o restricciones a la posibilidad de trabajar suponen una vulneración de un derecho fundamental de los trabajadores; así lo ha declarado la misma Dirección del Trabajo, que dictaminó, ante un contrato de trabajo que establecía una fianza para el trabajador en caso de renunciar, que “no se ajustan a derecho las cláusulas contractuales que constituyen fianza u otra forma de garantía de la devolución proporcional del dinero correspondientes al valor de los cursos de capacitación en el caso de renuncia voluntaria del trabajador incorporadas a los contratos individuales y colectivos de trabajo suscritos entre pilotos de aeronaves y la Empresa Lan Chile S.A., en cuanto su contenido importa limitar y restringir el ejercicio de la libertad de trabajo que la Constitución reconoce como una garantía, y que el Código del Trabajo le otorga el carácter de derecho irrenunciable”.⁴⁴

Si una cláusula contractual como ésta infringe la libertad de trabajo, con mayor razón lo hacen las diversas normas que se contienen en los reglamentos internos de las empresas, que no tienen ni siquiera la calidad jurídica de un contrato de trabajo, y que en ocasiones establecen restricciones más directas e intensas sobre los trabajadores en la materia.

2.3.3 Cláusulas que restringen la vida privada de los trabajadores

Se entiende como vida privada aquellas zonas de la vida de una persona que quiere mantener fuera del conocimiento de terceros, y donde tiene todo el derecho de modelar libremente su personalidad; según la propia jurisprudencia administrativa, alcanza cuestiones tales como “los hábitos personales, el origen racial, las ideologías y opiniones políticas, las creencias o convicciones religiosas, los estados de salud físicos o psíquicos y la vida sexual”.⁴⁵

Ello supone que el empleador no intervendrá en aspectos extralaborales de la vida de sus trabajadores. Sin embargo, no es difícil encontrar normas internas de las empresas que afectan esa inmunidad del trabajador en sus hábitos personales. Por ejemplo, el “Código de ética corporativo” del Banco Itaú indica que la empresa considera indispensable “la moderación de los colaboradores en la eventual ingestión de bebidas alcohólicas y en la práctica de juegos de azar, con el propósito de prevenir situaciones desagradables, como por ejemplo: faltar al trabajo, desempeño insatisfactorio de las funciones o críticas de los colegas”.

Tampoco es infrecuente que la empresa exija información sobre aspectos propios de la vida privada del trabajador. En el reglamento interno de Fasa S.A. se exige certificado de antecedentes y que el trabajador dé muestras de “tener buena conducta y honorabilidad”. Si hay alguna modi-

ficación en estos antecedentes el trabajador tiene 48 horas para “comunicarlo por escrito a la Gerencia de Recursos Humanos”, y no hacerlo “será causal de terminación inmediata del contrato de trabajo” (artículo 3).

La intromisión en la vida privada de los trabajadores puede llegar al extremo de que el empleador pretenda regular cuestiones tan íntimas como las relaciones de pareja. En el reglamento interno de Fasa S.A. se declara que la empresa se reserva el derecho de poner término al contrato de trabajo “en caso de que dos trabajadores contraigan matrimonio”, dando la posibilidad, eso sí, de que “ellos mismos sean quienes elijan la opción de permanencia” (artículo 4). En el mismo sentido se pronuncia el artículo 29 N°15 del reglamento interno de Almacenes París: “... si existiese algún matrimonio o parentesco posterior al ingreso del trabajador involucrado, se deberá dar cuenta inmediatamente a la empresa, la que decidirá sobre la permanencia de el o los interesados en ella”.

Otro de los aspectos de la intimidad es la apariencia física. En la jurisprudencia comparada se tiene que “constituye el primer elemento configurador de su intimidad y de su esfera personal, en cuanto instrumento básico de identificación y proyección exterior y factor imprescindible para su propio reconocimiento como individuo”.⁴⁶ Por el contrario, abundan en los reglamentos internos normas que buscan dirigir y uniformar la imagen personal del trabajador en términos estéticos incompatibles con la autonomía que la vida privada supone. Así, el reglamento interno de la empresa GMO S.A. exige a sus trabajadores

en especial observar las siguientes reglas: no usar más de un anillo en cada mano, no usar joyas demasiado llamativas en oreja y cuello, usar solo un aro por oreja, quedando prohibido el uso de aros en otras partes del cuerpo distintas al lóbulo de la oreja.

Asimismo, “solamente el personal femenino” podrá usar aros. También se exige a los trabajadores “evitar cortes y color de pelo, en hombres y mujeres, que resulten extremos o anormales”. La misma prohibición para los hombres se encuentra en otros reglamentos internos, como el de Fasa S.A., que “prohíbe el uso de accesorios en los varones”, prohibición cuyo incumplimiento puede sancionarse con medidas “tales como la amonestación, la multa o el despido”. En la misma línea de control más allá de las necesidades del servicio se encuentra la reglamentación de la Corporación Municipal de Peñalolén, que exige a los trabajadores varones estar “afeitados” y “sin ningún tipo de *piercing* u otras joyas”. Respecto de las mujeres, “las damas con un maquillaje suave sin ningún tipo de *piercing*, solo se les permite el uso de aros, pero de tamaño pequeño, no colgantes”.

⁴⁴ Dirección del Trabajo, Dictamen 4924/269, 19 de agosto de 1997.

⁴⁵ Dirección del Trabajo, Dictamen 2210/035, 5 de junio de 2009.

⁴⁶ Tribunal Constitucional de España, STC 94/1999.

Más que una legítima pretensión empresarial de orden vinculada a las estrictas necesidades del servicio, lo que estas normas trasuntan es un estereotipo estético dominante que el empleador busca imponer a sus trabajadores a costa de su derecho a la imagen y a la vida privada, imposición que el derecho laboral, junto con los estándares internacionales y constitucionales, ha ido progresivamente restringiendo.

Respecto del hábito del consumo personal de drogas, cabe señalar que en Chile se ha extendido la práctica empresarial de incorporar en los reglamentos internos la exigencia de exámenes de drogas a todos los trabajadores, sin hacer diferencias relevantes en relación con la naturaleza de las funciones que se cumplen en la empresa. Una tienda por departamentos como Ripley S.A. establece como obligación genérica para todos sus trabajadores “someterse a los exámenes médicos, de control de drogas y/o de competencia que disponga la empresa”. Hites indica como “prohibición” que da derecho a la empresa a despedir por incumplimiento grave de las obligaciones del contrato de trabajo, sin derecho a indemnización, “negarse a realizar los exámenes de detección de drogas que determine la empresa”.

Pero la OIT, que ha emitido un repertorio de recomendaciones prácticas sobre el tema del control de drogas en el lugar de trabajo, afirma que “los trabajadores y sus representantes deberían tener el derecho de que se respete su intimidad y de que toda injerencia en su vida privada, por lo que atañe al consumo de alcohol o de drogas, esté limitada, sea razonable y esté justificada”.⁴⁷

En otros casos, la obligación de someterse a exámenes para detectar consumo de drogas se extiende a la delación. El reglamento interno de Forus S.A., empresa dedicada al calzado, establece que “el trabajador deberá informar a su jefe directo y este a su gerente respectivo cuando conozca la venta, consumo (...) de cualquier tipo de drogas, alucinógenos, estupefacientes, etc. en que se encuentre involucrado personal de la empresa *aunque esto ocurra fuera del recinto de esta*” (el destacado es nuestro).

Es común también que los reglamentos internos contengan cláusulas que permiten al empleador indagar sobre el estado de salud del trabajador. El reglamento del Supermercado Líder Arica establece que “la empresa podrá cerciorarse en cualquier momento de la existencia de la enfermedad y tendrá derecho a que un facultativo que ella designe examine al trabajador enfermo”. La misma cláusula se consigna en las normas internas de Almacenes París. Pero la Dirección del Trabajo ha impugnado la citada cláusula,

por cuanto el empleador ha excedido los límites que le impone la normativa vigente. Así, el artículo 51 del Decreto 3, de 1984 que reglamenta la autorización de licencias médicas por las Compín y las instituciones de salud provisional, autoriza al empleador para “disponer visitas domiciliarias al trabajador enfermo”, así como a poner en conocimiento de la Compín o Isapre respectiva cualquier irregularidad que se verifique, pero no a cerciorarse de la existencia de la enfermedad ni menos a ordenar el examen médico del trabajador.⁴⁸

Eso es coherente con la jurisprudencia judicial, que ha sostenido

que el trabajador no cumpla con el reposo prescrito en una licencia médica no es una circunstancia que configure la causal de despido de incumplimiento grave de las obligaciones contractuales, ya que no corresponde al empleador controlar el debido acatamiento de las obligaciones que para el enfermo supone el goce de licencia médica, por cuanto ello compete a otra autoridad.⁴⁹

Las normas empresariales más comunes relativas a la vida privada son aquellas que pretenden regular la situación de endeudamiento de los trabajadores, prohibiendo mantener determinado nivel de deuda o aparecer en la base de datos de deuda comercial (Dicom). Así, por ejemplo, Supermercado Líder decide que es obligación de los trabajadores “no caer en insolvencia financiera, o sufrir protestos de documentos mercantiles, como cheques, letras, pagarés, etcétera”.

En algunos casos, la preceptiva empresarial va más allá y no solo intenta regular el nivel de deuda de sus trabajadores sino con quién se puede contraer compromisos financieros. Es el caso del “Código de ética corporativo” del Banco Itaú, que recomienda “no prestar ni pedir préstamos a colegas de trabajo”. O, en la misma línea, el “Código de ética” del Banco de Chile exige al trabajador parámetros no estrictamente legales en el manejo de sus negocios privados: “... las inversiones o negocios privados que el empleado efectúe no deben ser contrarios a los intereses de la Institución, a la ética ni a las buenas costumbres”.

Sin embargo, el estado de las deudas comerciales, financieras o bancarias de una persona es un hecho de la vida privada. La ley chilena lo reconoce al regular lo que denomina “datos personales relativos a obligaciones de carácter económico, financiero, comercial o bancario”.⁵⁰ Asimismo, el Código del Trabajo dispone:

⁴⁷ Organización Internacional del Trabajo, “Repertorio de recomendaciones prácticas del tratamiento de cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo”, 1996, punto 2.3.8.

⁴⁸ Dirección del Trabajo, Dictamen 1955/303, 2009.

⁴⁹ Corte de Apelaciones de Santiago, Rol 2.915, 2007.

⁵⁰ Ley 19.628 sobre la protección de la vida privada, 28 de agosto de 1999.

Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores a la ausencia de obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial que, conforme a la ley, puedan ser comunicadas por los responsables de registros o bancos de datos personales; ni exigir para dicho fin declaración ni certificado alguno. Exceptúanse solamente los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración; y los trabajadores que tengan a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza.⁵¹

Por ello la Dirección del Trabajo ha señalado que “es ilícito exigir certificaciones de la empresa Dicom para postular a un trabajo, como asimismo, es igualmente ilícito que la conservación de un empleo quede sujeta a certificaciones provenientes de dicha empresa o de otras de similar giro”.⁵²

A pesar de la claridad con que nuestra legislación regula la materia, es un hecho frecuente que las empresas consideran la situación comercial de los trabajadores para contratarlos y para despedirlos, más allá de las excepciones legales, como son los altos cargos o trabajadores que manejen valores o fondos. Leandro Cortez, secretario general de la Confederación de Trabajadores del Comercio, confirma que “se trata de una práctica frecuente incorporar en los reglamentos internos normas en relación a condicionar ya sea la contratación o la permanencia de un trabajador si éste mantiene antecedentes comerciales (...) en muchos casos a los trabajadores con contrato a plazo fijo las empresas no les renuevan sus contratos si no aclaran su Dicom”.⁵³

“En 2002 quedó expresamente prohibido, en el artículo 2 del Código del Trabajo, pedir este tipo de antecedentes; sin embargo, extendidamente los empleadores, incluso organismos públicos, los siguen exigiendo”, declaró el diputado Antonio Leal al momento de presentar un proyecto de ley que aumenta las sanciones para los empleadores que incurran en dichas práctica.⁵⁴ Asimismo se ha propuesto eliminar a los trabajadores cesantes de los registros de deudas comerciales, proyecto de ley que aún no supera su primer trámite constitucional en la Cámara de Diputados.⁵⁵

Queda claro que estas exigencias restringen tanto la vida privada del trabajador como su derecho a la no discriminación. Así lo ha de-

51 Código del Trabajo, art. 2, inciso 7.

52 Dirección del Trabajo, Dictamen 3448/0168, 12 de septiembre de 2001.

53 Entrevista personal, 4 de agosto de 2009.

54 *Publimetro*, “Buscan elevar multas a quienes exijan Dicom”, 8 de septiembre de 2008.

55 Boletín 4436-03, proyecto que modifica la Ley 19.628 suspendiendo por un plazo determinado la información comercial de las personas cesantes.

clarado la Dirección del Trabajo: “El artículo 31 N°19 del reglamento interno, en que se ordena a los trabajadores no caer en insolvencia financiera, o sufrir protestos de documentos mercantiles, como cheques, letras, pagarés, etc., no se ajusta a derecho al exceder con creces los límites que impone la norma contenida en el artículo 2 inciso 7 del Código del Trabajo”.⁵⁶

El punto es significativo, pues a menudo las empresas pretenden despedir trabajadores aduciendo “incumplimiento grave de las obligaciones del contrato” cuando no se ha observado lo dispuesto en el reglamento interno de la empresa.⁵⁷ Pero la jurisprudencia ha declarado injustificados esos despidos por no considerar “grave”, como exige la ley, la existencia de deudas comerciales o financieras:

Es necesario dilucidar la naturaleza jurídica de la prohibición contemplada en el reglamento interno de la empresa demandada, puesto que las partes contractualmente establecieron que el incumplimiento de la obligación de no registrar protestos, configuraría la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, sin embargo, las causales de despido contempladas en el Código del Trabajo son de orden público, y los derechos del trabajador son irrenunciables por expreso mandato del artículo 5 del mismo texto legal.⁵⁸

La jurisprudencia judicial tiene, sin embargo, algunos problemas. En primer lugar, no ha sido uniforme, toda vez que la misma Corte Suprema ha ido en sentido contrario, al señalar que

la conducta atribuida al demandante –registrar cheques u otros instrumentos, civiles o comerciales, de pago, protestados y mantener deudas directas, morosas expresamente prohibidas por el reglamento interno de la empleadora– es constitutiva de incumplimiento grave de las obligaciones que le imponía el mismo; pues, si el contrato estableció la prohibición para el trabajador de incurrir en mora o simple retardo en el pago de deudas de cualquier institución financiera o registrar protestos por cheques, letras de cambio o pagarés, exigencia que, debe entenderse, se hace en razón de la actividad de la empleadora que la lleva a ser rigurosa en este aspecto y por la naturaleza misma de la función que cumplirá el trabajador, cuando éste falta a tal obligación incurre, ciertamente, en el incumplimien-

56 Dirección del Trabajo, Dictamen 1955/303, 2009.

57 Se trata de la causal N°7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

58 Corte Suprema, Rol 4915-02.

to de lo que puede considerarse un deber esencial contraído con motivo del contrato celebrado y, por tal motivo, su despido resulta plenamente justificado.⁵⁹

En segundo lugar, el primer fallo de la Corte Suprema tampoco gira en torno de la protección de los derechos fundamentales del trabajador, como debería, sino que alude a la falta de facultad legal del empleador para calificar como grave una conducta del trabajador, lo que es competencia exclusiva de los tribunales del trabajo.

2.3.4 Cláusulas que vulneran la inviolabilidad de las comunicaciones

Uno de los temas complejos en la regulación del orden interno de las empresas es el uso de los medios tecnológicos y/o informáticos en el lugar de trabajo, y su relación con el respeto de la inviolabilidad de las comunicaciones privadas, como es el correo electrónico o las cuentas de mensajería instantánea.

Son habituales las normas de control de los correos electrónicos en los reglamentos internos, que comúnmente les atribuyen el carácter de herramienta de la empresa y por lo tanto de documentos de libre acceso por parte del empleador. Así, por ejemplo, el reglamento de la empresa Ripley S.A. dice:

Los trabajadores pueden también usar Internet o el correo electrónico para ciertos fines o propósitos particulares, en la medida que dichos usos sean consistentes con lo establecido en estas políticas y en el entendido de que la información que reciban o envíen es pública y por tanto recepcionada o leída por su superior jerárquico o por el personal del departamento computacional para los fines de determinar si se trata de *spams*, si contienen virus o bien, si contienen elementos, datos o información contraria a la moral o las buenas costumbres.

Y el reglamento interno de la empresa INPACT S.A. indica que “el correo electrónico provisto por la empresa es una herramienta de trabajo que reviste confidencialidad solo respecto de terceros y en ningún caso respecto de superiores”.

Estas normas lesionan la inviolabilidad de las comunicaciones privadas, las que no pierden tal carácter por el solo hecho de ser declaradas públicas por un reglamento empresarial. Así, por lo demás, lo ha declarado la propia Dirección del Trabajo:

⁵⁹ Corte Suprema, Rol 1387-1999.

De acuerdo a las facultades con que cuenta el empleador para administrar su empresa, puede regular las condiciones, frecuencia y oportunidad de uso de los correos electrónicos de la empresa, pero en ningún caso podrá tener acceso a la correspondencia electrónica privada enviada y recibida por los trabajadores. La razón de lo anterior corresponde a la naturaleza de comunicación privada protegida constitucionalmente que este servicio le reconoce al correo electrónico de los trabajadores.⁶⁰

En el mismo sentido, el Tribunal del Trabajo de Copiapó, en la primera sentencia del nuevo procedimiento de tutela, conocida como “el caso Kronos”, declaró que la revisión de una conversación mantenida por mensajería instantánea (Messenger), asociada a una cuenta de correo electrónico que había quedado registrada en el disco duro de un computador de la empresa, vulneraba el derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones consagrado en la Constitución.⁶¹ La Corte de Apelaciones de Copiapó, conociendo el recurso de apelación de este caso, afirmó que

ha de asentarse claramente que la garantía de que trata este asunto, conforme a lo prevenido por el art. 485 del Código del Trabajo, dice relación con la “inviolabilidad de toda forma de comunicación privada”, contemplada en el art. 19 N°5 de la Constitución Política del Estado [sic], destacando aquí que el constituyente ha relevado, por razones históricas, el carácter intocable de este derecho, que constituye parte esencial de los contenidos republicanos de la tradición jurídica chilena. La referida indemnidad de cualquier forma de comunicación privada, en los términos indicados en la constitución, solo admite su vulneración “en los casos y formas determinados por la ley”. Esta precisa disposición, impide cualquier intento de afectarla por vía contractual o reglamentaria y con mayor razón, por la vía del reglamento interno de la empresa. Lo anterior por cuanto la referida inviolabilidad de las comunicaciones privadas, acompaña a la persona a donde quiera que ella se encuentre, incluso al interior de la empresa.⁶²

⁶⁰ Dirección del Trabajo, Dictamen 260-19, 24 de enero de 2002.

⁶¹ Juzgado del Trabajo de Copiapó, RIT 1-2008.

⁶² Corte de Apelaciones de Copiapó, Rol 20-2008.

3. EL PAPEL DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO EN LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES

La reforma procesal laboral en curso, en vigencia en algunas regiones desde marzo de 2008, contempla una modalidad procesal que permite por primera vez en la historia de las relaciones laborales en Chile conocer las conductas de los empleadores que afecten derechos fundamentales de los trabajadores. Dentro de ese marco tiene un papel fundamental la Dirección del Trabajo, órgano estatal de fiscalización al que se le entrega especialmente la calidad de titular de la acción de tutela laboral referida, con el objeto de denunciar las conductas del empleador que lesionen o afecten los derechos fundamentales del trabajador.

A pesar del destacado papel que a ese organismo le ha cabido en la difusión de la idea de “ciudadanía en la empresa”, expresada principalmente en su jurisprudencia administrativa, se aprecia cierta falta de agilidad y convicción para ejercer la acción de tutela, especialmente en relación con las cláusulas previstas en los reglamentos internos de empresas como las que hemos revisado.

Patricia Silva, directora del Trabajo, dice que el organismo que encabeza “cumple un rol fundamental, que consiste en llenar de contenido los derechos fundamentales”. A pesar de este importante papel, las autoridades reconocen que no tienen capacidad de fiscalizar como corresponde la adecuación de los reglamentos internos a las normas jurídicas que rigen en esta materia, “dado el volumen [de reglamentos que son depositados ante la Dirección], no hay revisión a menos que haya impugnación por parte de trabajadores”.⁶³ Como las impugnaciones son la excepción, la situación de impunidad es mayoritaria.

El jefe del Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo, Rafael Pereira, sostiene que “las acciones judiciales que la Dirección puede ejercer solo se impetran si es que una empresa cuyo reglamento interno ha sido impugnado no lo modifica”. Y respecto del tipo de casos que la Dirección persigue y fiscaliza, señala que “se han cursado multas por omisiones, no por acciones”.⁶⁴ En otras palabras, solo si a un reglamento le faltan elementos que por ley debe contener la Dirección activa su capacidad fiscalizadora y sancionadora, pero si tiene “de más”, como las cláusulas que hemos examinado, no hay de oficio acciones judiciales, ni siquiera sanciones de tipo administrativo.

⁶³ Entrevista personal, 20 de julio de 2009.

⁶⁴ Entrevista personal, 20 de julio de 2009.

4. CONCLUSIONES

Más allá de las situaciones referidas, los reglamentos internos revisados coinciden en regular en exceso el comportamiento de los trabajadores, lo que contribuye a la percepción del ambiente laboral como un espacio autoritario y vertical, poco amable para el ejercicio de derechos básicos de las personas como la intimidad, la no discriminación o la libertad de expresión. Ello no es trivial en una sociedad cuyos habitantes pasan gran parte de su tiempo en el trabajo.⁶⁵

De manera casi uniforme, estos reglamentos internos prescriben que los trabajadores deben “guardar la más completa lealtad hacia la empresa en todos sus aspectos”, deber de lealtad que no está sujeto a ninguna condición o limitación, cuestión difícil de justificar en el marco de una relación contractual que legítimamente puede dar lugar a conflictos y disparidad de posiciones entre las partes. ¿Infringen este deber de lealtad los trabajadores que dan a conocer problemas de higiene y seguridad en su empresa, conductas antisindicales, colusión con otras empresas o bajas remuneraciones?

La jurisprudencia comparada ha sostenido que un contrato de trabajo no supone “la existencia de un deber genérico de lealtad con su significado omnicompreensivo de sujeción del trabajador al interés empresarial, pues ello no es acorde al sistema constitucional de relaciones laborales y aparece contradicho por la propia existencia del conflicto, cuya legitimidad ampara el texto constitucional”.⁶⁶ Por eso se hace difícil entender normas como las del “Código de ética” del Banco de Chile, que indican que “los empleados del Banco deben mantener dentro y fuera de la Institución un comportamiento ejemplar. La Institución exige respeto a la dignidad de todos sus colaboradores, y de éstos una conducta honesta y responsable en todos los ámbitos del quehacer diario”, y restringen la libertad ideológica y política de sus trabajadores, al declarar que “los cargos o designaciones en funciones públicas, no son compatibles con el desempeño como integrante de la Institución, sean tales cargos de carácter municipal, gubernativos u otros de connotación pública, designada o elegida”.

Este tipo de normas y deberes, contruidos desde una acentuación excesiva de la “cultura de la empresa”, la convierten en un espacio social tensionante y poco comprensivo de la idea de la ciudadanía. Aunque legítima, la construcción de valores privados que impregna la regulación interna de muchas empresas debe tener claros sus límites,

⁶⁵ Según un estudio del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) publicado en 2009, el chileno trabaja unas 53 horas promedio a la semana, lo que representa un 17% más de las 45 horas establecidas en la legislación, lo que equivale a 10,6 horas al día solo en el lugar de trabajo. Ver PNUD, *Desarrollo humano en Chile: La manera de hacer las cosas*, Santiago, 2009, p. 132.

⁶⁶ Tribunal Constitucional de España, STC 120/1983.

que en el caso que nos ocupa los constituye el ejercicio pleno de los derechos fundamentales del trabajador, los que por su relevancia y jerarquía no pueden ser afectados por vía contractual o reglamentaria. De otro modo, el notable éxito en difuminar la separación entre vida laboral y vida privada que consigue esta cultura de “los valores empresariales” abre el camino a la “organización total”, aquella que mantiene un control absoluto sobre la vida de quienes la integran. En este tipo de organización se sustituye el control y la vigilancia propios del modelo clásico de relaciones laborales por la adhesión del trabajador al “proyecto” y al ideario simbólico de la empresa, con la consiguiente pérdida de autonomía y libertad personal. Es lo que ocurre cuando una empresa decide regular hasta el matrimonio de sus empleados, su vida económica o su apariencia física.

Ante este panorama, la irrupción de la eficacia directa e inmediata de los derechos fundamentales del trabajador en la relación laboral tiene un efecto democratizador, ya que “desaparece, por obra de esa modernización que la Constitución impone, la configuración paternalista del poder empresarial como atributo de una responsabilidad personal frente a la comunidad; y como se elimina la sobrevaloración de los deberes de lealtad y fidelidad del trabajador a la empresa como expresión de una subordinación personal a un modélico funcionamiento de la producción”.⁶⁷

5. RECOMENDACIONES

1. El Estado debe cumplir con las exigencias de la Organización Internacional del Trabajo y del Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales de Naciones Unidas para ajustar la legislación interna, en materia de huelga, con los tratados internacionales suscritos y vigentes en Chile. Especialmente relevante es la modificación de la institución del reemplazo en la huelga y la prohibición absoluta de huelgas previstas en los artículos 381 y 384 del Código del Trabajo, respectivamente, los que atentan contra la huelga como derecho fundamental.
2. Los órganos de aplicación del derecho, especialmente la Contraloría General de la República y la Corte Suprema, deben ajustar su jurisprudencia a los parámetros interpretativos del derecho internacional en la materia, promoviendo una interpretación que permita la aplicación efectiva del derecho a huelga, y no restringiéndolo, como ha ocurrido en el último tiempo.

⁶⁷ Santiago González Ortega, “La aplicación judicial difusa de la Constitución en el orden jurisdiccional social”, en *Cuadernos de derecho público* 7, Madrid, 1999.

3. La Dirección del Trabajo debe establecer un control preventivo de eventuales lesiones o afectaciones de derechos fundamentales del trabajador en los reglamentos internos de las empresas, que por ley deben serles comunicados para su control de legalidad.
4. Las instituciones de la nueva justicia laboral, especialmente la Defensoría Laboral y la Inspección del Trabajo, deben ejercer acciones de tutela laboral impugnando las cláusulas de los reglamentos internos que vulneran los derechos fundamentales del trabajador, aprovechando el nuevo cauce procesal existente en nuestro derecho.
5. Las organizaciones sindicales deben ejercer su papel de defensoras de los derechos de los trabajadores, sea mediante la acción de tutela laboral, sea con la necesaria difusión pública de esta dimensión de los derechos de los trabajadores.